Gouvernement du Canada | Government of Canada

Canada

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
www.chrc-ccdp.ca

Ressources

Salle des nouvelles

Discours

2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003

15/02/2008

Déclaration de la présidente Jennifer Lynch, c.r., devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne

Notes pour une allocution
de Jennifer Lynch, c.r.,
présidente
de la
Commission canadienne des droits de la personne
comparaissant devant
le Comité sénatorial permanent
des droits de la personne

De 17 h à 18 h
Le 4 février 2008

L'énoncé fait foi

Madame la présidente, honorables sénateurs,

Je suis heureuse de comparaître aujourd'hui dans le cadre de votre étude sur l'équité en emploi et la discrimination dans la fonction publique du Canada.

J'aimerais vous présenter mes collègues :

- Hélène Goulet, à ma droite, est secrétaire générale de la Commission.
- À sa droite, vous apercevez Natalie Dagenais, directrice responsable des enquêtes.
- À ma gauche, il y a Alex Dei, directeur responsable de l'équité en emploi.
- À la gauche d'Alex, vous voyez Philippe Dufresne, notre directeur du contentieux.

Votre comité est le seul comité parlementaire qui se consacre uniquement aux droits de la personne. Évidemment, la Commission et le Comité ont en commun de nombreux intérêts. J'espère que nous marquons aujourd'hui le début d'un dialogue permanent.

Pour mon premier témoignage devant le Comité, je vais d'abord situer notre travail concernant l'équité en emploi dans

le contexte du mandat général qui est le nôtre, puis je ferai le point en particulier sur certains des progrès que nous réalisons et certains des défis que nous avons à relever à cet égard. Je suis disposée à répondre à toutes les questions que vous voudrez bien me poser.

Premièrement, notre mandat au sens général :

Notre texte fondateur est la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). La LCDP évoque une vision d'un Canada où chacun a les mêmes possibilités de construire pour lui- ou elle -même la vie dont il peut et dont il veut jouir, à l'abri de toute discrimination.

D'après la LCDP, notre mandat consiste notamment à régler les différends en matière de droits de la personne et à sensibiliser le public à la question de ces droits par le truchement de l'éducation, de l'élaboration de politiques et de la recherche. En outre, bien entendu, nous prenons en charge la fonction de contrôle d'application de la loi prévue dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* .

Ensemble, ces deux lois nous permettent de jouer un rôle marquant pour contrer la discrimination systémique et encourager l'évolution de la société.

Comment y parvenons-nous?

Une centaine de ministères et d'organismes fédéraux ainsi qu'environ 500 employeurs du secteur privé entrent dans notre champ d'action.

Au moment d'assumer la présidence de la Commission, il y a dix mois de cela, j'étais très heureuse de me joindre à une organisation moderne, bien structurée, apte à exercer son mandat et comptant sur l'appui d'un personnel dévoué au talent extraordinaire.

Nous divisons notre travail en trois catégories :

- le règlement des différends;
- le développement de connaissances;
- la prévention de la discrimination, qui englobe notre travail concernant l'équité en emploi.

Règlement des différends

Notre Direction générale du règlement des différends reçoit et traite les plaintes de discrimination fondées sur les 11 motifs énoncés dans notre Loi habilitante.

Ces dernières années, nous avons modernisé notre approche afin de mieux répondre aux besoins de ceux qui se prévalent de nos services.

Notre objectif consiste à régler les différends sans antagonisme au premier stade possible, tout en nous assurant de protéger l'intérêt public.

L'accessibilité de notre processus de règlement des différends est une considération clé.

Du fait de notre Loi habilitante, nous devons procéder à une sorte de « triage » avant de traiter toute plainte — de manière à retenir seulement les plaintes qui relèvent de notre champ d'action particulier, et non pas celles que le recours à d'autres procédures de grief ou d'examen, dans la mesure où elles sont raisonnablement accessibles, permettrait de régler.

Or, cela peut être déroutant pour la personne anxieuse qui nous appelle pour signaler un problème. À cet égard, nous avons conçu des procédures bien adaptées à une telle situation; dans la mesure du possible, nous donnons des

renseignements pertinents à la personne, notamment sur les options dont elle dispose.

Donner l'occasion de recourir à la médiation ou la conciliation à tous les stades du processus représente un élément clé de notre système de règlement des différends. Cela nous a valu un succès considérable. Environ la moitié des plaintes sont déjà réglées au moment où on détermine qu'elles entrent dans notre champ d'action.

Le processus de règlement permet de réduire au minimum les longues enquêtes et les affrontements constants. Le règlement débouche souvent sur un processus de guérison aussi bien que sur une évolution systémique à l'intérieur d'une organisation.

Nous parvenons à mieux traiter les affaires, et plus rapidement. Le délai moyen de traitement des cas est passé de 25 mois en 2002 à 9,1 mois aujourd'hui.

Si une affaire n'est pas réglée après une enquête, la Commission est appelée à rendre une décision. La Loi lui autorise à cet égard deux options : la Commission peut rejeter une cause si elle conclut que la preuve ne confirme pas le bien-fondé des allégations; ou elle peut renvoyer l'affaire devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

C'est une affaire sur six environ qui est renvoyée au Tribunal. Bon nombre des causes ainsi déférées se règlent au moyen de la médiation au tribunal en question.

Les avocats de la Commission participent au travail de médiation et aux audiences du Tribunal dans la mesure où ces dernières suscitent un intérêt public marqué. Les audiences débouchent souvent sur une décision qui fait progresser le droit en la matière de façons importantes.

Développement des connaissances

Le deuxième grand secteur d'activité de la Commission est le développement des connaissances. Par la recherche, l'élaboration de politiques et des projets spéciaux, nous veillons à ce que la Commission puisse demeurer à l'affût des questions nouvelles et changeantes, prodiguer des conseils fondés sur des recherches ainsi qu'informer et orienter le débat public.

Prévention de la discrimination

La prévention de la discrimination représente pour nous une autre grande activité. Nos activités de prévention visent à moduler positivement la culture des droits de la personne au sein des organisations que nous réglementons. Plus d'un million d'employés entrent dans notre champ d'action.

La Commission travaille auprès des employeurs afin de créer et de renforcer leurs processus internes de gestion des questions relatives aux droits de la personne et d'implanter une formation et des politiques visant à prévenir la discrimination en milieu de travail.

La Commission a conclu un protocole d'entente avec bon nombre d'employeurs importants. La coopération à cet égard s'est révélée excellente et productive.

Équité en emploi

C'est à l'intérieur de notre Direction générale de la prévention de la discrimination que s'exerce notre mandat pour ce qui touche l'équité en emploi. Le rôle de vérification qui nous a ainsi été imparti relève de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette loi exige des employeurs qu'ils luttent contre la discrimination systémique en adoptant les mesures voulues pour éliminer les obstacles à l'emploi des quatre groupes désignés.

Le but consiste à en arriver au même degré de représentation, au sein de chaque organisation, que le taux de disponibilité des membres du groupe qualifiés au sein de la société canadienne.

Sous le régime de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs doivent se conformer à neuf exigences comme recueillir des informations sur leurs effectifs, déterminer le taux de sous-représentation et examiner les systèmes d'emploi. Ils doivent également mettre au point un plan d'équité en emploi qui explique les mesures qu'ils entendent prendre pour s'acquitter de leurs obligations réglementaires.

Au départ, le respect de la Loi était volontaire, mais, en 1995, le Parlement a révisé la Loi et donné pour mandat à la CCDP de s'assurer, au moyen de vérifications, que les employeurs respectent leurs obligations.

La Commission applique un processus de vérification en deux étapes :

- Premièrement, une vérification préliminaire permet de déterminer la mesure dans laquelle l'employeur se conforme à la Loi. Pour être jugé conforme, l'employeur doit avoir en place un plan visant à éliminer les obstacles et les écarts en milieu de travail.
- Là où l'employeur ne respecte pas la Loi, nous négocions avec lui.
- Plus tard, nous procédons à une enquête de suivi visant à déterminer si l'employeur a fait des progrès au chapitre de l'accroissement du taux de représentation des groupes désignés parmi ses employés.
- Si elle juge qu'il est nécessaire de le faire, la Commission peut recourir au Tribunal de l'équité en matière d'emploi pour faire respecter la Loi.

L'expérience de la Commission relativement aux vérifications de la conformité avec la Loi fait voir certains des problèmes que pose la réalisation des desseins de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Depuis 1996, la Commission a réalisé une vérification initiale auprès de 252 employeurs. Ce n'est que dans une poignée de cas que nous avons constaté que l'employeur se conformait à la Loi, sans qu'il y ait eu négociation d'engagements après la vérification préliminaire.

Voici les statistiques établies à propos de la conformité avec la Loi.

- Dans 90 % des cas, l'employeur s'est mis à observer la Loi seulement *après* que la Commission a réalisé la vérification préliminaire *et* s'est entendu avec lui pour qu'il adopte des mesures correctives.
- Le reste — environ 10 % — a dû faire l'objet de mesures d'exécution de la part de la Commission avant que les employeurs n'acceptent d'adopter les mesures requises.

Après la vérification préliminaire, la Commission surveille la progression de l'employeur quant il s'agit d'atteindre les objectifs d'embauche à court terme et les objectifs de représentation à long terme.

Nos activités de contrôle nous font voir que peu d'organisations parviennent à atteindre tous leurs objectifs d'embauche à court terme. Cela prouve que les employeurs n'assument pas encore pleinement leurs responsabilités sous le régime de la Loi.

Sur une note plus positive, il y a lieu de croire que les vérifications réalisées par la Commission favorisent un accroissement du taux de représentation des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique. Cependant, le taux de représentation des minorités visibles demeure en deçà de leur taux de disponibilité sur le marché du travail.

L'impact positif des vérifications est diminué par le fait que la Commission n'arrive pas à effectuer ses vérifications aussi rapidement qu'elle voudrait le faire. Le volume de travail a augmenté, le nombre d'employeurs assujettis à la Loi s'étant accru de près de 50 % depuis 1997. Ainsi, nous comptons sur moins de ressources pour la réalisation des vérifications aujourd'hui qu'en 1997.

Pour régler le problème, la Commission s'est réorganisée afin de s'adapter aux exigences d'un milieu changeant. Un nouveau processus de vérification est en train d'être implanté. Les employeurs assujettis au nouveau processus réagissent très favorablement.

En ce moment, nous menons un examen objectif de notre structure de ressources pour nous assurer que nous employons nos ressources avec un maximum d'efficacité.

Comme le Comité l'a souligné à juste titre, le degré de représentation des minorités visibles au sein de la fonction publique du Canada n'est pas acceptable.

De toute évidence, comme vous le disiez vous-même dans votre rapport de février, nous ne sommes pas encore parvenus au but. De fait, nous ne nous en approchons même pas.

Pourquoi?

Dans le rapport préliminaire de votre comité, vous avez conclu que le problème résidait principalement dans la culture organisationnelle, qu'il faisait partie intégrante de la façon dont la fonction publique fonctionne.

Je suis tout à fait d'accord avec vous. Comme l'expérience des vérifications le montre, beaucoup trop souvent, nous devons pousser des employeurs récalcitrants sur le chemin de l'équité en emploi.

Plutôt que de voir l'équité comme faisant partie des valeurs et des résultats stratégiques, les ministères y voient trop souvent une autre de ces exigences qu'il faut supporter.

L'équité en emploi ne devrait pas être assimilée à une tâche qui appartient à un gestionnaire de l'équité en emploi, à un contrôle destiné à alimenter les statistiques. La réalisation de l'équité en emploi devrait plutôt figurer dans la vision, les valeurs et les objectifs mêmes de l'organisation; elle devrait être appuyée à la fois dans le plan d'activités et au moyen de mesures incitatives officielles, comme les mesures du rendement et les comptes à rendre de tous les gestionnaires.

Dans une certaine mesure, le secteur privé a mûri et appris à mieux comprendre et apprécier l'équité en emploi.

Certains employeurs du secteur privé voient l'équité en emploi non pas comme quelque chose d'imposé, mais plutôt comme une bonne pratique. Ils se rendent compte du fait qu'un effectif représentatif de la diversité de leur clientèle les aide à mieux servir la clientèle et à maximiser les profits.

Comme le confirment les données du recensement de 2006 publiées récemment, le Canada figure parmi les pays les plus diversifiés du monde sur le plan ethnique et racial.

Afin de mieux servir tous les Canadiens, notre fonction publique doit refléter cette réalité. Disposer d'un effectif qui représente la diversité canadienne aidera les ministères à mieux servir tous les Canadiens et Canadiens.

Mes collègues et moi-même serons heureux de répondre à vos questions.

Dernière mise à jour : 2004-07-06